

**JURNAL**  
**PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PEKERJA**  
**PENYANDANG DISABILITAS DI PT.ALFA RETAILINDO (CARREFOUR)**  
**MAGUWO HARJO, SLEMAN**



**Diajukan Oleh :**

**NILLA WIDYANINGRUM**

<b>NPM</b>	<b>: 10 05 10335</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: Ilmu Hukum</b>
<b>Program Kekhususan</b>	<b>: Hukum Ekonomi dan Bisnis</b>

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
JURNAL**

**PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PEKERJA  
PENYANDANG DISABILITAS DI PT.ALFA RETAILINDO (CARREFOUR)  
MAGUWO HARJO, SLEMAN**



**Diajukan Oleh :**

**NILLA WIDYANINGRUM**

**NPM : 10 05 10335**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah Disetujui**

**Dosen Pembimbing**

**Tanggal**

**: 21 Januari 2015**

**N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum Tanda Tangan :**

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**FAKULTAS  
HUKUM**

**Dr.G. Sri Nurhartanto, S.H.,LLM**

- I. Judul** : Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Maguwoharjo, Sleman.
- II. Nama** : Nilla Widyaningrum, N. Budi Arianto Wijaya
- III. Program Studi** : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

**IV. Abstract**

Disability have a equal right for obtain a equal chance in live so goverment make a rule, in obtaining equal chance like have a right to obtain job in some company and give a accessibility to disability in order to create proper livelihood for them. Based on the background then discussed regarding the implementation of giving opportunity job for disable at PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Maguwoharjo, Sleman. The purpose of writing can obtain a law scholar degree. Types of research to use is empiric law by using primary data as the main data and secondary data as supporting data. Think method used is inductive thinking. Method of data collection obtainable from interview, quetionnaire, and literature. The result of research regarding implementation of giving opportunity job at carrefour already accordant to rugulation have been proof with employed one employee disable and obstacle have been face in company is from employee disable self because lack confidence at them then there is some advice for company in this case to give many job vacancy to them not just one and help them in the case of improve the confidence to employe disability because constraints they have can make disserve for them self.

*Keyword:* disability, right for employe, obtain to job.

## **V. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama, hal-hal yang dapat menunjang kelancaran kerja yaitu dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi bagi pekerja penyandang disabilitas yang sangat terbatas pada umumnya di Indonesia. Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan asasi warga negara sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta dalam amandemen pasal 28d ayat (2) sehingga dalam bidang ketenagakerjaan dapat mewujudkan kewajiban negara.<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1 menyebutkan tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua penyandang disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi.,2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm.1.

menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Hak kesamaan dan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Adanya aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai hak kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut menunjukkan adanya perhatian dari pemerintah terhadap para penyandang disabilitas demi menjaga hak-hak dan kewajiban. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pada hal penyediaan aksesibilitas and pelindung diri sebagai sarana penunjang untuk mendukung dalam bekerja masih kurang dirasakan karena tidak ada fasilitas khusus yang disediakan, dalam pembagian kerja yang sangat tidak sesuai minat, bakat, dan kemampuan dari penyandang disabilitas. Contohnya dalam aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, seperti kemudahan berinteraksi penyandang disabilitas dengan lingkungan kerja berupa fasilitas dan prasarana khusus agar dapat bergerak dengan leluasa secara mandiri dan tidak tergantung dengan orang lain.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di Carrefour, Maguwoharjo, Sleman?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

## **VI. Isi Makalah**

### **A. Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Maguwoharjo, Sleman**

PT. Alfa Retailindo (Carrefour) ditemukan hasil bahwa pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam hal ini perusahaan yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas tidak membedakan kondisi fisik calon pelamar tenaga kerja melainkan perusahaan melihat kemampuan dari tenaga kerja penyandang disabilitas itu sendiri untuk bekerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP/205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat yaitu Pasal 4 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa:

- (1) Untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan klasifikasi pekerjaan.

- (2) Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.

Perusahaan sendiri sudah memenuhi aturan pemerintah yang mewajibkan perusahaan atau pengusaha untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja sehingga perusahaan dapat terhindar dari ketentuan sanksi pidana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat. PT. Alfa Retailindo (Carrefour) mempekerjakan karyawan yang bekerja kepada perusahaan berjumlah 107 (seratus tujuh) orang karyawan yang diantaranya pegawai penyandang disabilitas.

Perjanjian tertulis yang dilakukan perusahaan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), didalam perjanjian kerja tertulis terdapat beberapa pasal yang berkaitan dengan kedua belah pihak, yaitu perusahaan/atau pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di Carrefour, berisikan perjanjian yang mengatur mengenai jabatan, masa kerja, tempat kerja, tanggung jawab, upah dan tunjangan, pajak, jamsostek, waktu kerja, kerahasiaan dan asset, hubungan kerja, dan lain-lain.

Penggunaan waktu kerja di PT. Alfa Retailindo (Carrefour) didasarkan pada kebutuhan perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan. Waktu kerja pada karyawan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu karyawan bekerja 7

(tujuh ) jam dalam 1(satu) hari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja seminggu tidak termasuk 1 (satu) jam istirahat. Hari kerja toko adalah senin sampai dengan minggu. Pembagian jam atau shift kerja operasional disesuaikan dengan kebutuhan store. Setiap pekerja berhak atas 1 (satu) hari libur mingguan yang mungkin saja jatuh pada hari apapun. *Shift* kerja operasional merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan oleh perusahaan dan di bagi atas kerja pagi dan sore. Sistem *shift* yang digunakan dengan pengaturan jam kerja secara bergilir yaitu enam hari shift pagi dari jam 08.00-15.00, enam hari shift sore dari jam 15.00-22.00 dan bila pekerja yang pada saat hari libur mingguannya jatuh bersamaan pada saat inventory maka akan diberikan pengganti hari libur mingguannya.

PT. Alfa Retailindo (Carrefour) memiliki 1 (satu) karyawan penyandang disabilitas yang bekerja hingga saat ini, dengan melakukan hubungan kerja yang sudah bekerja selama satu setengah tahun beliau bernama Bapak Suratman yang berumur 28 (dua puluh delapan) tahun dengan klasifikasi penyandang disabilitas yang termasuk dalam disabilitas pada bagian fisik yang dimaksud dengan jenis disabilitas tubuh (Tuna Daksa) yaitu anggota tubuh yang tidak lengkap karena bawaan dari lahir yang menyebabkan terganggunya mobilitas yang bersangkutan dalam hal ini Bapak Suratman memiliki disabilitas pada bagian tangan dan kaki yang tidak



sempurna. Ia bekerja pada bagian cashier dan sudah menjadi karyawan tetap dan tunduk pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

**B. Hambatan yang dihadapi dalam pemberian kesempatan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT.Alfa Retailindo (Carrefour), Maguwoharjo, Sleman**

**a. Menurut Perusahaan PT. Alfa Retailindo (Carrefour)**

Berdasarkan hasil penelitian, hambatan yang ditemukan dalam proses pemberian kesempatan kerja yang dihadapi Carrefour yaitu tidak berasal dari perusahaan itu sendiri melainkan datang dari pekerja penyandang disabilitas itu sendiri yaitu dengan kurangnya rasa percaya diri atau kepercayaan diri yang dimiliki pekerja sangat kurang untuk menghadapi dunia kerja.

Perusahaan dalam hal ini bekerjasama dengan Pusat Rehabilitasi YAKKUM untuk dapat memperoleh karyawan yang mempunyai kekurangan atau penyandang disabilitas agar dapat memenuhi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, yang terdapat dalam Pasal 14 yaitu: “Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan”. Pusat Rehabilitasi YAKKUM itu sendiri adalah pusat untuk memperdayakan para penyandang disabilitas, untuk menjadi percaya diri di dalam aspek kehidupan keseharian mereka dan mampu mendapatkan penghasilan melalui keterampilan-

keterampilan yang mereka miliki. Pusat Rehabilitasi YAKKUM ini sendiri semua anggota penyandang disabilitas lebih banyak dibentuk untuk menjadi seorang wirausaha sehingga pada saat bekerja di sebuah perusahaan kepercayaan diri anggota tersebut untuk berhadapan dengan orang banyak ataupun berhadapan dengan karyawan lain menjadi kurang.

Pihak Carrefour sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dari Pusat Rehabilitasi YAKKUM berupaya untuk berbicara langsung dengan pengurus YAKKUM untuk membahas mengenai hambatan yang datang dari karyawan penyandang disabilitas tersebut, oleh karena itu Pusat Rehabilitasi YAKKUM dapat lebih memperhatikan anggotanya dalam hal kepercayaan diri, memberikan pengetahuan bagi anggotanya dan untuk dapat membentuk anggotanya yang siap untuk berwirausaha maupun siap untuk bekerja di suatu perusahaan.

**b. Menurut Pekerja Penyandang Disabilitas**

Hambatan yang dihadapi Bapak Suratman sebagai pekerja penyandang disabilitas dalam hasil kuisioner, menambahkan bahwa<sup>2</sup> “hambatan yang dialami pekerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja yaitu dengan meningkatkan aksesibilitas yang lebih ramah untuk menuju ke tempat kerja”.

---

<sup>2</sup> Hasil Kuisioner Bapak Suratman, pekerja penyandang disabilitas di Carrefour Maguwoharjo Sleman, 23 September 2014.

Berbagai hambatan inilah yang menyebabkan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas belum dapat berjalan dengan baik maka PT. Alfa Retailindo (Carrefour) sebagai perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas untuk membantu dalam menumbuhkan rasa percaya diri tidak hanya Pusat Rehabilitasi Yakkum saja namun Carrefour juga harus ikut serta memberikan aksesibilitas untuk menuju tempat kerja dan meningkatkan pengetahuan pekerjaan kepada pekerja.

## **VII. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT. Alfa Retailindo (Carrefour) dalam hal pemberian kesempatan kerja sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Kesempatan kerja di Carrefour tidak membedakan kondisi fisik calon pelamar tenaga kerja melainkan kemampuan dari tenaga kerja itu sendiri untuk bekerja dan tidak ada jalur khusus untuk penerimaan calon tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini dibuktikan dengan adanya 1 (satu) karyawan penyandang disabilitas dengan nama Bapak Suratman yang mengalami disabilitas pada bagian tubuh. Saat pelaksanaan penerimaan kesempatan kerja perusahaan menggunakan perjanjian PKWT dan sekarang Bapak Suratman masih bekerja di Carrefour dan menjadi karyawan tetap.

2. Hambatan yang ditemukan dalam proses pemberian kesempatan kerja yang dihadapi Carrefour yaitu tidak berasal dari perusahaan itu sendiri melainkan datang dari pekerja penyandang disabilitas itu sendiri yaitu dengan kurangnya rasa percaya diri atau kepercayaan diri yang dimiliki pekerja sangat kurang untuk menghadapi dunia kerja dibuktikan dengan banyaknya pengalaman yang dihadapi Carrefour dalam pemberian kerja pada penyandang disabilitas.

### **VIII. Daftar Pustaka**

#### **Buku**

Adrian Sutedi.,2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua ,Sinar Grafika Offset, Jakarta.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994. Nomor 9, Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Cacat). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, Nomor 107. Sekretariat Negara. Jakarta.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP/205/MEN/1999 tentang Pelatihan kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:  
104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik

**Kuisisioner:**

Kuisisioner dengan Bapak Suratman, Pekerja penyandang disabilitas PT.Alfa  
Retailindo (Carrefour), Maguwoharjo, Sleman, tanggal 23 September 2014

